

Государственная инспекция труда в Волгоградской области
(наименование органа государственного контроля (надзора) или органа муниципального контроля)

г. Волгоград
(место составления акта)

“ 30 ” января 20 17 г.
(дата составления акта)

16:00:

(время составления акта)

АКТ ПРОВЕРКИ
органом государственного контроля (надзора), органом муниципального контроля
юридического лица, индивидуального предпринимателя

№ 7-3873-16-ОБ/165/169/2

По адресу/адресам: 400001, г. Волгоград, ул. Рабоче-Крестьянская д.16
(место проведения проверки)

На основании: Распоряжения Руководителя Государственной инспекции труда в Волгоградской области Карамдина Ю.В. от 20.12.2016г. № 7-3873-16-ОБ/165/169/1,

(вид документа с указанием реквизитов (номер, дата))

была проведена внеплановая, документарная проверка в отношении:

(плановая/внеплановая, документарная/выездная)

ГАПОУ «Волгоградский социально – педагогический колледж» (ИНН 3443013332)

(наименование юридического лица, фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии)
индивидуального предпринимателя)

Дата и время проведения проверки:

“ - ” - 20 - г. с - час. - мин. до - час. - мин. Продолжительность

“ - ” - 20 - г. с - час. - мин. до - час. - мин. Продолжительность

(заполняется в случае проведения проверок филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений юридического лица или при осуществлении деятельности индивидуального предпринимателя по нескольким адресам)

Общая продолжительность проверки: с 23 января 2017г. по 30 января 2017г.
(рабочих дней/часов)

Акт составлен: Государственной инспекцией труда в Волгоградской области
(наименование органа государственного контроля (надзора) или органа муниципального контроля)

С копией распоряжения/приказа о проведении проверки ознакомлен(ы): (заполняется при проведении выездной проверки)

(фамилии, инициалы, подпись, дата, время)

Дата и номер решения прокурора (его заместителя) о согласовании проведения проверки:

(заполняется в случае необходимости согласования проверки с органами прокуратуры)

Лицо(а), проводившее проверку: Зайцева Светлана Олеговна, государственный инспектор труда
(по правовым вопросам)

(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), должность должностного лица (должностных лиц), проводившего(их) проверку; в случае привлечения к участию в проверке экспертов, экспертных организаций указываются фамилии, имена, отчества (последнее – при наличии), должности экспертов и/или наименования экспертных организаций с указанием реквизитов свидетельства об аккредитации и наименование органа по аккредитации, выдавшего свидетельство)

При проведении проверки присутствовали: по представленным документам

(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), должность руководителя, иного должностного лица (должностных лиц) или уполномоченного представителя юридического лица, уполномоченного представителя индивидуального предпринимателя, уполномоченного представителя саморегулируемой организации (в случае проведения проверки члена саморегулируемой организации), присутствовавших при проведении мероприятий по проверке)

В ходе проведения проверки:

НЕ выявлены нарушения обязательных требований или требований, установленных муниципальными правовыми актами (с указанием положений (нормативных) правовых актов):

(с указанием характера нарушений; лиц, допустивших нарушения)

В ходе проведения внеплановой документарной проверки в ГАПОУ «Волгоградский социально – педагогический колледж» по обращению гр.Мордвинцева Н.В. установлено следующее:

В соответствии со ст. 333 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти

Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 утвержден Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

В соответствии с п. 1.3-1.6 указанного Порядка, объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ, изменение определенных сторонами условий трудового договора, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

При исследовании документов и письменных объяснений, представленных работодателем, было установлено, что в соответствии с п.18 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования (Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013г. № 464), а также на основании требований ФГОС СПО к условиям реализации программ подготовки специалистов среднего звена (далее – ППССЗ) в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении "Волгоградский социально – педагогический колледж перед началом учебного года была произведена корректировка ППССЗ по специальностям "Дошкольное образование", "Специальное дошкольное образование", "Музыкальное образование".

Из учебного плана специальностей была исключена дисциплина "Музыкально – эстетическая подготовка", не предусмотренная ФГОС. С учетом мнения работодателей часы вариативной части, используемые ранее на эту дисциплину, были перераспределены на изучение профессиональных модулей (ПМ 04 "Взаимодействие с родителями (лицами их заменяющими) и сотрудниками образовательной организации", ПМ 05 "Методическое обеспечение образовательного процесса" и др.). По специальности педагогика дополнительного образования в области хореографии" был усилен МДК 01.03 "Хореографическая подготовка".

В связи с изменением часов учебных планов, в соответствии с п.1.6. "Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601, п.п. 2.15 "Положения об оплате труда работников ГАПОУ "ВСПК" объем учебной нагрузки на 2016 – 2017 учебный год для гр.Мордвинцева Н.В. составил 320 часов. С определенным объемом нагрузки на 2016 – 2017 учебный год, гр.Мордвинцев Н.В. был ознакомлен 22.06.2016г. в уведомлении от 22.06.2016г., о чем свидетельствует подпись в данном документе. Дополнительным соглашением № 938 от 01.09.2016г. к трудовому договору № б/н от 10.06.2009г. гр.Мордвинцеву Н.В. был установлен объем учебной нагрузки на 2016 – 2017 учебный год в количестве 320 часов. С данными условиями гр.Мордвинцев Н.В. был согласен, о чем свидетельствует подпись в данном дополнительном соглашении.

Таким образом, действия работодателя, связанные с уменьшением гр.Мордвинцеву Н.В. количества часов педагогической нагрузки в текущем году, по сравнению с предыдущим учебным годом, вследствие изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов) являются правомерными.

В соответствии с п.4 ч.2 ст.57 Трудового Кодекса РФ обязательным для включения в трудовой договор является условие оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В соответствии со ст.129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационные и стимулирующие выплаты.

Согласно ч. 1 и 2 ст.135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно условию заключенного с гр.Мордвинцевым Н.В. дополнительного соглашения № 938 от 01.09.2016г. к трудовому договору, заработная плата гр.Мордвинцева Н.В. состоит из оклада размером 8100 руб. за 1 ставку (ставка концертмейстера равна 960 часов в год), стимулирующей выплаты за стаж в размере 10 %, стимулирующей выплаты за интенсивность и качество в размере 10 %, компенсационной выплаты за работу во вредных условиях в размере 4 %.

Условия и порядок выплаты заработной платы, различных надбавок и доплат в организации установлены Положением об оплате труда ГАПОУ "ВСПК".

При исследовании бухгалтерских документов было установлено, что заработная плата Вам была выплачена в соответствии с условием дополнительного соглашения № 938 от 01.09.2016 к трудовому договору, пропорционально отработанному Вами времени в ноябре 2016г. и Положением об оплате труда.

Согласно ч.1, ч.3 ст.133 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

В соответствии со ст. 135, 144 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования в государственных учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

В соответствии со ст.1, ст.2 Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ минимальный размер оплаты труда с 1 июля 2016 года в сумме 7 500 рублей в месяц. Данный минимальный размер оплаты труда вводится организациями, финансируемыми из бюджетных источников, - за счет средств соответствующих бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Таким образом, исходя из содержания указанных норм, в настоящее время обязательно соблюдение только одного условия: общая сумма начисленной заработной платы (с учетом надбавок и доплат) не может быть ниже МРОТ, полностью отработанной за этот месяц нормы часов, при этом базовые оклады и тарифные ставки могут быть и ниже официально установленного уровня МРОТ. Вместе с тем, сумма, подлежащая окончательной выплате за фактически отработанный месяц может составлять менее установленного минимального размера оплаты труда с учетом удержания налога на доходы физических лиц (НДФЛ 13 %).

Согласно ст.3 ТК РФ, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Одновременно разъясняя, что факт понуждения работника к прекращению трудового договора может быть установлен только в судебном порядке. В соответствии с п.22а Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.04г. № 2 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.06г. № 63), если работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его в суде возлагается на работника.

выявлены факты невыполнения предписаний органов государственного контроля (надзора), органов муниципального контроля (с указанием реквизитов выданных предписаний):
Не выявлены

нарушений не выявлено -----

Запись в Журнал учета проверок юридического лица, индивидуального предпринимателя, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля внесена (заполняется при проведении выездной проверки):

(подпись проверяющего)

(подпись уполномоченного представителя юридического лица, индивидуального предпринимателя, его уполномоченного представителя)

Журнал учета проверок юридического лица, индивидуального предпринимателя, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля, отсутствует (заполняется при проведении выездной проверки):

(подпись проверяющего)

(подпись уполномоченного представителя юридического лица,
индивидуального предпринимателя, его уполномоченного
представителя)

Прилагаемые к акту документы: -----

Подписи лиц, проводивших проверку: Государственный инспектор труда (по правовым вопросам)

Зайцева Светлана Олеговна

“ 30 ” января 20 17 г.


Зайцева 30.01.17
(подпись)

Акт проверки направлен по почте: ГАПОУ "Волгоградский социально – педагогический колледж"
по адресу: 400094, г.Волгоград, ул.Кутузовская, 5

(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), должность руководителя, иного должностного лица
или уполномоченного представителя юридического лица, индивидуального предпринимателя,
его уполномоченного представителя)

“ 30 ” января 20 17 г.

(подпись)

Пометка об отказе ознакомления с актом проверки: -----

(подпись уполномоченного должностного лица (лиц),
проводившего проверку)